

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANGERANG

Ilal Kusnandi¹ Esaka Pratala²

¹ Universitas Islam Syekh Yusuf ² STISIP Yuppentek

Email : esaka_pratala@yahoo.co.id

ABSTRACT

At the Regional Secretariat of Tangerang City required good work discipline in order to coordinate the organization of other regional devices to organize the government and development in Tangerang City. The discipline of this employee requires leadership and work culture in order to achieve employee discipline in accordance with applicable laws and regulations. In this study used 3 pieces of variables of leadership, work culture and work discipline employees. To analyze the relationship between these variables used quantitative methods with associative types. As the basic ingredients of analysis used data collection tool in the form of questionnaires filled by respondents, namely the employees who work in the Regional Secretariat of Tangerang City, amounting to 84 people. The data analysis technique used is the coefficient of product moment correlation, coefficient of determination, and linear regression. The results of the study explain the positive relationship between leadership and work culture on employee performance that form linear regression equation equation of $\hat{Y} = 15.741 + 0.246X1 + 0.307X2$. The ability of each independent variable (leadership and work culture) in influencing the dependent variable (work discipline of employees) is equal to 31.47 %. One of the suggestions in this research is that the Secretary of Regions as the highest leader in the Regional Secretariat of Tangerang City in order to pay attention to the condition of employee's work culture in receiving direction, accepting responsibility towards his work, the implementation of the work according to the task, overcoming the problems, discipline in perform tasks, team work, things that are considered can be used as a reference to evaluate the work culture of employees in the Regional Secretariat of Tangerang. In addition, the Regional Secretary is able to delegate the execution of his leadership to the structural positions he has under the leadership of the Regional Assistant, Head of Section up to the Head of Subdivision.

PENDAHULUAN

Tujuan Umum Reformasi Birokrasi adalah membangun profil dan perilaku aparatur negara yang berintegritas tinggi, produktif, disiplin dan mampu memberikan pelayanan prima kepada publik. Tujuan secara khusus Reformasi Birokrasi adalah membangun birokrasi yang bersih, efektif, efisien, transparan, akuntabel dalam melayani dan memberdayakan masyarakat. Dilihat dari Sasaran Reformasi Birokrasi secara khusus yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang pada masalah mengenai kedisiplinan kerja pegawai.

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2013 tentang Jam Kerja, Hari Kerja dan Apel Pagi.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan PNS yang andal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan pemerintah tentang disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Namun demikian dalam penentuan keberhasilan disiplin pegawai ini, salah satu pendukung keberhasilan penegakan disiplin pegawai adalah faktor dari kepemimpinan dari organisasi Sekretariat Daerah itu sendiri. Pada saat ini intensitas rotasi jabatan di organisasi Sekretariat Daerah Kota Tangerang cukup tinggi, karena itu berpengaruh pada penegakan disiplin pegawai dan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Untuk implementasi pimpinan yang terpilih dengan kepemimpinan yang dimilikinya, mereka yang harus berinteraksi langsung setiap hari melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin. Komitmen dan loyalitas pegawai terhadap institusi dapat berkurang dan akan muncul persepsi negatif terhadap institusi karena adanya perasaan dianak-tirikan dan tidak dihargai oleh pimpinan.

Disiplin kerja dapat dioptimalkan dengan dukungan budaya kerja. Budaya kerja di Sekretariat Daerah Kota Tangerang yang saat ini dianggap kurang mendukung hasil kerja pegawai adalah kerjasama diantara pegawai. Dalam menghadapi kegiatan yang melibatkan beberapa pegawai dari bagian yang berbeda dalam institusi Sekretariat Daerah, dibentuklah satu orang koordinator kegiatan, sedangkan yang lain adalah anggota.

Budaya kerja yang berkembang saat ini, koordinator seringkali dijadikan “bumper” pekerjaan, karena koordinator yang bertanggung jawab atas terlaksananya suatu kegiatan, dari mulai proses administrasi, pelaksanaan kegiatan sampai dengan pelaporan kegiatan. Kebiasaan buruk anggota adalah memenuhi formalitas kehadiran dengan menandatangani absensi, atau bahkan tidak hadir dalam pelaksanaan kegiatan serta sedikit sekali aspirasi atau masukan yang mereka berikan untuk evaluasi dan keberhasilan pelaksanaan kegiatan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap dan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap dan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang ?

- Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap dan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam berkenaan upaya-upaya peningkatan dan disiplin kerja pegawai yang dilaksanakan oleh suatu instansi di lingkungan kerja Pemerintahan Kota Tangerang dalam hal ini adalah organisasi Sekretariat Daerah dan bagaimana penerapan kepemimpinan dan budaya kerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap upaya peningkatan dan disiplin kerja pegawai tersebut, sehingga hasil penelitian ini menjadi sebuah kajian ilmiah dan berarti bagi masyarakat dan pemerintah, khususnya di lingkungan pemerintah Kota Tangerang.

DEFINISI KONSEP VARIABEL

1. Kepemimpinan

Berdasarkan pendapat dari Pabundu yang menyatakan kepemimpinan adalah kepemimpinan merupakan proses kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk menjamin agar apa yang dilakukan pegawai sesuai dengan yang direncanakan dan mencapai tujuan organisasi.

2. Budaya kerja

Budaya kerja menurut Gering adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.

3. Disiplin kerja pegawai

Ermaya Suradinata berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dan proses pengendalian yang berhubungan erat dengan rasionalitas, yang karenanya lebih berhubungan dengan kesadaran dan tindak emosional.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi operasional variabel dalam penelitian (kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja pegawai) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang disusun ke dalam tabel yang di susun dalam di halaman berikut ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. SOAL
Kepemimpinan	Kecakapan khusus	Kemampuan memimpin	1
		Keteladanan pemimpin	2
	Daya pengaruh	Inspirasi positif	3
		Daya rasa pegawai	4
	Melaksanakan kerja bersama	Kepala tim kerja	5
		Kepentingan bersama	6
	Pencapaian tujuan	Upaya Lurah	7
		korbanan waktu & materi	8
	Komunikasi	Kesediaan berkomunikasi	9
		Kehandalan bicara	10

Budaya Kerja	Menerima arahan	Arahan pimpinan sbg pedoman	1
		Responsif menerima masukan	2
	Senang tanggung jawab	Rela menerima tanggung jawab	3
	Pekerjaan sesuai tugas	Kesesuaian bidang tugas	4
	Dapat mengatasi masalah	Kemampuan mengatasi masalah	5
	Disiplin kerja	Tingkat kedisiplinan kerja	6
	Tg. jawab terhadap pekerjaan	Sikap penuh tanggung jawab	7
	<i>Team Work</i>	Kemampuan bekerja secara tim	8
		Rela membantu pekerjaan lain	9
	Evaluasi pekerjaan	Pelaksanaan evaluasi	10
Disiplin Kerja	Moralitas	Waktu pekerjaan	1
		Kepatuhan pegawai	2
	Pemahaman Sikap Mental	Sikap kepatuhan	3
		Sikap toleransi	4
	Pemahaman Sistem Kerja	Tingkat pemahaman	5
		Tingkat kebaikan	6
	Tingkah Laku	Kesesuaian tingkah laku	7
		Sikap keteladanan	8
	Pengabdian	Pemahaman pengabdian	9
		Sikap tidak egois	10

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
2. Terdapat hubungan budaya kerja dengan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
3. Terdapat hubungan kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama dengan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif, yaitu menggunakan perhitungan statistik sebagai dasar pengolahan dan alat analisis data. Adapun metode kuantitatif yang digunakan termasuk ke dalam jenis asosiatif (hubungan), sebab variabel terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (variabel kepemimpinan dan variabel budaya kerja) dan variabel terikat (disiplin kerja). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala yang terjadi dalam obyek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Tangerang sebanyak 168 orang pegawai. Sedangkan ukuran sampelnya sebesar 84 orang pegawai yang diambil secara acak dengan menggunakan rumus Slovin dengan error sampel sebesar 7,7 %. Adapun pengambilan sampel dilakukan secara acak kepada pegawai yang berpendidikan Diploma dan Sarjana, karena mereka dianggap lebih memahami pertanyaan dalam kuesioner dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan SMP dan SMA.

Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi produk moment, koefisien determinasi dan regresi linear yang dianalisis baik secara sederhana ataupun ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tabel 1. Jawaban Responden tentang Kepemimpinan

Pilihan Jawaban	Nilai Konversi	Nilai Interval	Skor Total
Sangat Setuju	265	5	1325
Setuju	158	4	633
Cukup Setuju	154	3	462
Kurang Setuju	165	2	330
Tidak Setuju	98	1	98
Jumlah	840	Jumlah Skor Total	2.848

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2018

Hasil perbandingan antara skor total jawaban responden dengan skor total apabila menjawab pilihan selalu dapat dijadikan pedoman untuk melihat penilaian tingkat kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Adapun hasil persentase tersebut adalah : % kepemimpinan = $[2.848 : 4.200] \times 100\% = 67,80\%$. Berdasarkan hasil perbandingan di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kota Tangerang nilainya adalah 67,80 %. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dapat dikategorikan sudah cukup baik, mengingat hasil persen perbandingan menunjukkan berada di atas 50 %.

Tabel 2. Jawaban Responden tentang Budaya Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai Konversi	Nilai Interval	Skor Total
Sangat Setuju	173	20.60	5
Setuju	182	21.67	4
Cukup Setuju	184	21.90	3
Kurang Setuju	179	21.31	2
Tidak Setuju	122	14.52	1
Jumlah	840	Jumlah Skor Total	2.625

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2018

Adapun hasil persentase budaya kerja tersebut adalah : % budaya kerja = $[2.625 : 4.200] \times 100\% = 62,50\%$. Berdasarkan hasil perbandingan di atas, dapat diketahui bahwa budaya kerja di Sekretariat Daerah Kota Tangerang nilainya adalah 62,50%. Dengan demikian dapat

digambarkan bahwa budaya kerja di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dapat dikategorikan sudah cukup baik, mengingat hasil persen perbandingan menunjukkan berada di atas 50 %.

Tabel 3. Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai Konversi	Nilai Interval	Skor Total
Sangat Setuju	234	27.86	5
Setuju	188	22.38	4
Cukup Setuju	203	24.17	3
Kurang Setuju	132	15.71	2
Tidak Setuju	83	9.88	1
Jumlah	840	Jumlah Skor Total	2.878

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2018

Adapun hasil persentase disiplin kerja pegawai tersebut adalah : % disiplin kerja pegawai = $[2.878 : 4.200] \times 100\% = 68,52\%$. Berdasarkan hasil perbandingan di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang nilainya adalah 68,52 %. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dapat dikategorikan sudah cukup baik, mengingat hasil persen perbandingan menunjukkan berada di atas 50 %.

2. Hasil Perhitungan Persyaratan Analisis Data

Tabel 4. Hasil Perhitungan Persyaratan Analisis Data

No	Jenis Uji	Hasil	Kesimpulan
1.	Validitas Data	Semua nilai korelasi antara butir soal terhadap jumlah jawaban di atas 0,30	Semua butir soal dari ketiga variabel dinyatakan valid
2.	Reliabilitas Data	Nilai Reliabilitas Spearman Brown di atas 0,30 dengan metode <i>split-half</i>	Semua variabel dalam angket dinyatakan reliabel
3.	Normalitas Data	Nilai bagi antara <i>Skewness</i> dengan <i>Kurtosis</i> berada pada interval -2 s/d 2	Semua jawaban responden dari 3 variabel dinyatakan normal
4.	Homogenitas Data	Nilai analisis independent t _{test} dan Anova memberikan hasil di atas 0,05	Semua kelompok data dari jawaban responden variabel disiplin kerja berdasarkan kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai varian yang sama
5.	Linearitas Data	Nilai <i>linearity</i> adalah sebesar 12,098 dan 20,295 dengan nilai signifikan 0,000 dan 0,000	Data antara 2 variabel bebas dengan variabel terikat berhubungan secara linear

3. Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan korelasi baik sederhana ataupun ganda disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Korelasi

Variabel	Keterangan	Y
$X_1 \rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,382
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	84
$X_2 \rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,438
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	84
$X_1 \& X_2 \rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,516
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	84

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2018

Hasil analisis antara variabel kepemimpinan (X_1) dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,382 yang signifikan hasilnya pada selang kepercayaan lebih dari 95 % ($\alpha=0,000$). sehingga untuk pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : “Terdapat hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang”, terbukti kebenarannya.

Hasil analisis antara variabel budaya kerja pegawai (X_2) dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,438 yang signifikan pada selang kepercayaan lebih dari 95 % ($\alpha=0,000$). Sehingga untuk pengujian hipotesis kedua yang menyatakan : “Terdapat hubungan budaya kerja dengan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang”, kesimpulannya dapat diterima pada selang kepercayaan 95%.

Hasil analisis antara variabel antara variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya kerja (X_2) dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,516 yang signifikan pada selang kepercayaan 95 %. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan : “Terdapat hubungan kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama dengan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang”, dapat terbukti pada selang kepercayaan 95 %.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka digunakan rumus koefisien determinasi, yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (KD)

Variabel	r ² - hitung	KD	Kesimpulan	
$X_1 \& Y$:	0,1459	14,59 %	Bepengaruh sebesar 14,59 %

$X_2 \text{ @ } Y$:	0,1918	19,18 %	Bepengaruh sebesar 19,18 %
$X_1 \text{ \& } X_2 \text{ @ } Y$:	0,3147	31,47 %	Bepengaruh sebesar 31,47 %

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2018

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi yang terangkum dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 14,59 % dan sisanya sebesar 85,41 % dipengaruhi oleh faktor lain. Besarnya pengaruh antara variabel budaya kerja pegawai (X_2) dengan variabel disiplin kerja pegawai sebesar (Y) sebesar 19,18 % dan sisanya sebesar 80,82 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya kerja (X_2) secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar (Y) sebesar 31,47 % dan sisanya sebesar 68,53 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang menjadi epsilon dalam penelitian atau di luar variabel kepemimpinan dan budaya kerja pegawai.

Kemudian berdasarkan rumusan analisis regresi linear, maka hasil analisisnya dapat dirangkum ke dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.451	3.123		7.188	.000
Kepemimpinan.X1	.332	.089	.382	3.741	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2018

Persamaan garis regresi linear antara kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar $\hat{Y} = 22,451 + 0,332X_1$. Persamaan garis ini memberikan interpretasi bahwa : Apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan meningkatkan (direspon positif) oleh variabel disiplin kerja pegawai sebesar 0,332 unit skor ditambah nilai konstan sebesar 22,451.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.043	2.766		7.968	.000
Budaya.X2	.373	.084	.438	4.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Hubungan diantara variabel budaya kerja (X_2) dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) pada tabel 4.20 yang tersaji di halaman sebelumnya dapatmemenuhi persamaan garis regresi sebesar $\hat{Y} = 22,043 + 0,373X_2$. Persamaan garis ini memberikan interpretasi bahwa: Apabila variabel budaya kerja pegawai ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan

meningkatkan (direspon positif) oleh variabel disiplin kerja pegawai pegawai sebesar 0,373 unit skor ditambah nilai konstan sebesar 22,043.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Kepemimpinan Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.741	3.443		4.571	.000
Kepemimpinan.X1	.246	.086	.284	2.869	.005
Budaya.X2	.307	.084	.361	3.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Hubungan yang terjadi apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya kerja (X_2) secara bersama-sama berhubungan dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) maka akan memenuhi persamaan garis regresi sebesar $\hat{Y} = 15,751 + 0,246X_1 + 0,307X_2$. Persamaan garis ini memberikan interpretasi bahwa : Apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan meningkatkan (direspon positif) oleh variabel disiplin kerja pegawai sebesar 0,246 unit skor, begitu pula dengan variabel budaya kerja apabila ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan meningkatkan (direspon positif) oleh variabel disiplin kerja pegawai sebesar 0,307 unit skor dan keduanya ditambah dengan nilai konstan sebesar 15,751.

4. Pembahasan

Untuk menginterpretasikan tingkat kekuatan pengaruh diantara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya kerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja pegawai) dapat dipergunakan pedoman tabel sebagai berikut ini.

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Hasil Perhitungan Korelasi

No.	Interval Koefisien	Interpretasi Tingkat Pengaruh
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 20013 : 206

Hasil pengujian korelasi di atas dimaksudkan adalah hasil perhitungan korelasi produk momen, bukan pengujian korelasi parsial. Hubungan yang terbentuk adalah sebagai berikut.

- Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar $R_{yx_1} = 0,382$ dan menunjukkan tingkat pengaruh yang rendah. Adapun besarnya kemampuan variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 14,59 %. Sedangkan hubungan diantara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah bersifat positif sebab peningkatan nilai variabel kepemimpinan akan diikuti dengan meningkatnya

- nilai variabel disiplin kerja pegawai yang memenuhi persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = 22,451 + 0,332X_1$.
- b. Pengaruh antara budaya kerja (X_2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar $R_{yx_2} = 0,438$ dan menunjukkan tingkat pengaruh yang sedang. Adapun besarnya kemampuan variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 19,18 %. Sedangkan hubungan diantara variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah bersifat positif sebab peningkatan nilai variabel budaya kerja akan diikuti dengan meningkatnya nilai variabel disiplin kerja pegawai yang memenuhi persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = 22,043 + 0,373X_2$.
- c. Pengaruh kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar $R_{yx_1x_2} = 0,561$ dan menunjukkan tingkat pengaruh yang sedang. Adapun besarnya kemampuan variabel kepemimpinan dan variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 31,47 %. Sedangkan hubungan diantara variabel kepemimpinan dan variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah bersifat positif sebab peningkatan nilai variabel kepemimpinan dan variabel budaya kerja akan diikuti dengan meningkatnya nilai variabel disiplin kerja pegawai yang memenuhi persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = 15,741 + 0,246X_1 + 0,307X_2$.

Hasil penelitian disiplin kerja pegawai sebagai bentuk aplikasi ilmu administrasi dan kebijakan publik sesungguhnya perlu terus dikaji ulang. Dengan semakin baik kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) berdampak positif terhadap disiplin kerja pegawai (Y), yakni akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai (Y) bila dikuatkan hubungannya dengan kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2). Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang perlu didukung oleh kepemimpinan dan budaya kerja.

Adapun yang disebut dengan kategori pemimpin di Sekretariat Daerah Kota Tangerang tidak hanya sebatas Sekretaris Daerah yang bertindak sebagai pimpinan tertinggi organisasi, tapi termasuk juga jabatan struktural lain yang ada di Sekretariat Daerah Kota Tangerang, yang meliputi, Asisten Daerah I sampai III, 10 orang Kepala Bagian, sampai dengan Kepala Sub Bagian yang berada di Bawah Kepala Bagian.

Dalam membangun gaya kepemimpinan yang baik di Sekretariat Daerah Kota Tangerang, Pemerintah Kota Tangerang telah mewajibkan seluruh pemangku jabatan struktural untuk mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan (Diklat Pim) sesuai dengan jenjang eselonnya. Dengan adanya kegiatan Diklat Pim, maka diharapkan, para pemangku jabatan struktural yang berada dalam lingkup organisasi Sekretariat Daerah Kota Tangerang akan memiliki daya memimpin dan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam membawahi para pegawai pada tiap unit-unit organisasinya.

Adapun dalam membangun budaya kerja yang baik di Sekretariat Daerah Kota Tangerang maka telah ditetapkan 4 (empat) nilai budaya kerja, yaitu :

1. Inovasi adalah kegiatan pembangunan yang inovatif menunjukkan bahwa setiap pelaksanaan pembangunan dapat memberikan kontribusi yang mampu menggerakkan berbagai sektor perekonomian kota (income generation) . Dengan demikian, setiap pelaksanaan pembangunan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.
2. Kebersamaan adalah kebersamaan pembangunan tidak lepas dari kebersamaan komitmen dari seluruh stakeholder Kota Tangerang yang meliputi pemerintah, swasta, dan masyarakat. Kesepakatan yang terjalin dari seluruh stakeholder ini akan menciptakan hubungan yang harmonis untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di Kota Tangerang.

3. Profesionalisme adalah kegiatan pembangunan di Kota Tangerang harus didukung oleh aparat-aparat pemerintah yang profesional dan senantiasa memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat Kota Tangerang, dengan didasari prinsip-prinsip *good governance*. Dengan demikian setiap program/kegiatan pembangunan harus direncanakan dan dilakukan dengan cermat agar mencapai hasil yang maksimal.
4. Ahlaqul karimah adalah aparat Pemerintah Kota Tangerang diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dengan ketulusan hati. Dengan demikian pelaksanaan tugas sehari-hari dapat menjadi sarana didalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta upaya untuk mendapatkan keridloan Allah SWT.

Keempat nilai inti budaya Kota Tangerang ini sejalan dengan sepuluh prinsip tata keperintahan yang baik (*Good Governance*) yang harus dijalankan oleh seluruh lapisan masyarakat pada umumnya dan Pemda Kota Tangerang pada khususnya, yaitu Partisipasi, Penegakan Hukum, Transparasi, Kesetaraan, Daya Tangkap, Wawasan ke Depan, Akuntabilitas, Pengawasan, Efisiensi dan Efektifitas, Profesionalisme.

Adanya penerapan empat nilai budaya kerja ini merupakan bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk gerakan perubahan perilaku dan budaya (*Mind Set dan Culture Set*) di birokrasi Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan penelitian yang diajukan :

1. Kepemimpinan (X_1) berhubungan secara positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan tingkat hubungan yang rendah. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi $R_{yx1} = 0,382$ yang berada pada selang interpretasi hasil perhitungan korelasi sebesar 0,200 sampai dengan 0,399. Pengaruh diantara kedua variabel dihubungkan melalui persamaan garis regresi linear $\hat{Y} = 22,451 + 0,332X_1$, artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
2. Budaya kerja (X_2) berhubungan secara positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan tingkat hubungan yang sedang. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi $R_{yx2} = 0,438$ yang berada pada selang interpretasi hasil perhitungan korelasi sebesar 0,400 sampai dengan 0,599. Pengaruh diantara kedua variabel dihubungkan melalui persamaan garis regresi linear $\hat{Y} = 22,043 + 0,373X_2$, artinya semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
3. Kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) berhubungan secara positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan tingkat hubungan yang sedang. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi $R_{yxx2} = 0,561$ yang berada pada selang interpretasi hasil perhitungan korelasi sebesar 0,400 sampai dengan 0,599. Pengaruh diantara kedua variabel dihubungkan melalui persamaan garis regresi linear $\hat{Y} = 15,741 + 0,246X_1 + 0,307X_2$, artinya semakin tinggi kepemimpinan dan budaya kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Beberapa saran yang dapat diusulkan oleh peneliti berkenaan dengan hasil penelitian, antara lain :

1. Walaupun memiliki pengaruh yang rendah, langkah-langkah positif dari para pimpinan yang memangku jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dalam mengoptimalkan kepemimpinannya saat ini akan mendukung disiplin kerja pegawai, karena hasil penelitian memberikan nilai yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Terutama dalam mengambil suatu keputusan secara bijak tanpa mengedepankan kepentingan kelompok pegawai sehingga dapat dipatuhi dengan mutlak oleh para pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
2. Optimalisasi pengendalian budaya kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang oleh Sekretaris Daerah sebagai pimpinan tertinggi organisasi ini melalui evaluasi hasil evaluasi tentang kondisi budaya kerja pegawai dalam menerima arahan, menerima tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pelaksanaan hasil kerja yang sesuai dengan tugas, mengatasi permasalahan, berdisiplin dalam melaksanakan tugas, *team work*. Faktor-faktor yang dievaluasi tersebut bisa dijadikan acuan untuk penilaian budaya kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Selain itu, optimalisasi delegasi kepemimpinan dari Sekretaris Daerah kepada pemangku jabatan struktural yang dibawahkannya dari mulai Asisten Daerah, Kepala Bagian sampai dengan Kepala Subbagian akan mendukung terciptanya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja yang lebih baik.
3. Di luar variabel penelitian, saat ini di seluruh organisasi yang ada di lingkungan Pemerintahan Kota Tangerang sedang digalakan gerakan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi ini output yang diprioritaskan adalah optimalisasi kinerja pegawai dan pelaksanaan pelayanan publik. Kedua prioritas ini akan menjadi lebih baik bila menyertakan kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja pegawai yang lebih baik. Selain itu, diperlukan juga road adanya Road Map reformasi birokrasi di organisasi Sekretariat Daerah Kota Tangerang dan membuat setiap output pelayanan publik disertai dengan *Standard Operational Procedure* (SOP).

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus dan Kusumasari, Beveola. 2002. *Kinerja Pelayanan Publik* : Yogyakarta : Center for Population and Policy Studies.
- Hasibuan, Malayu. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Jakarta : Bumi Aksara.
- Lembaga Administrasi Negara. 2004, *Budaya Kerja Aparatur Pemerintah*. Jakarta, LAN RI.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada . Jakarta.
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Yogyakarta : AMPYKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moch. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2010. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bandung : Refika Aditama.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,. Alfabeta. Bandung

Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. PT. Kencana. Jakarta.